LArbG Nürnberg, Beschluss v. 09.06.2026 – 7 TaBVGa 2/26

Titel:

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei mitbestimmungswidrigen Dienstplänen im Eilverfahren

Normenketten:

BetrVG § 2 Abs. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 2
BGB § 242
ZPO § 935, § 940

Leitsatz:

Ein Eilantrag des Betriebsrates zur Durchsetzung eines allgemeinen Unterlassungsanspruches wegen Verletzung von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Einsatz von Arbeitnehmern ohne korrekt mitbestimmten Dienstplan) bedarf eines Verfügungsgrundes. Es ist insoweit eine umfassende Interessenabwägung erforderlich, in deren Rahmen insbesondere auch folgende Gesichtspunkte berücksichtigt werden können: Wahrscheinlichkeit des Obsiegens in der Hauptsache, anderweitiger Schutz der von dem Verstoß betroffenen Arbeitnehmer, Belastung des Arbeitgebers durch einen Erlass, Ausmaß der Wiederholungsgefahr, Mitursächlichkeit des Verhaltens des Betriebsrates für das nicht rechtzeitige Zustandekommen des Dienstplanes. (Rn. 40 – 41)

Schlagworte:

Mitbestimmungsrecht, Unterlassungsanspruch, Einigungsstelle, Rechtsmissbrauch, Verfügungsgrund, Interessenabwägung, vertrauensvolle Zusammenarbeit, Betriebsrat, Dienstpläne, Unterlassunganspruch, Mitbestimmung

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Beschluss vom 10.02.2026 – 10 BVGa 4/26

Fundstellen:

NZA-RR 2026, 606
LSK 2026, 22984

Tenor

1. Die Beschwerde des Beteiligten zu 1) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 10.02.2026 – Az.: 10 BVGa 4/26 – wird zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde findet nach § 92 Abs. 2 S. 3 nicht statt.

Gründe

I.

1
Die Beteiligten streiten im einstweiligen Verfügungsverfahren über einen Unterlassungsanspruch des Beteiligten zu 1.

2
Der Beteiligte zu 1 ist Betriebsrat im Betrieb A-Stadt der Beteiligten zu 2 und besteht aus einem Mitglied; Ersatzmitglieder gibt es nicht. Es besteht eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, die auszugsweise wie folgt lautet:

Präambel

Die Arbeitgeberin verfolgt das Ziel eine möglichst wirtschaftliche Personalplanung herbeizuführen. Der Betriebsrat verfolgt das Ziel den Mitarbeitern eine möglichst langfristige und verlässliche Freizeitplanung außerhalb der betrieblichen Arbeitszeiten zu ermöglichen.

§ 1 Gegenstand der Regelung

Diese Betriebsvereinbarung soll dazu führen, eine reibungslose, transparente und vor allem verlässliche Personalplanung zu gewährleisten.

…

§ 6 Personaleinsatzpläne

(1) Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass bei der Aufstellung der Einsatzpläne unter Berücksichtigung betrieblicher Belange sowohl ökonomische, effiziente Komponenten als auch Belange der Arbeitnehmer, insbesondere die Vereinbarkeit mit Familie, Beruf, soziale Gründe sowie Arbeitnehmerschutzbestimmungen Berücksichtigung finden (2).

Der jeweilige Personaleinsatzplan erfasst einen Zeitraum von einem Kalendermonat.

…

(6) Sämtliche Personaleinsatzpläne werden dem Betriebsrat spätestens bis zum 5. Werktag des Vormonats des zu beplanenden Monats in Papierform zugeleitet, möglichst aber bis zur ersten Betriebsratssitzung des Vormonats. Der Betriebsrat gibt dann innerhalb einer Woche ab Erhalt des Personaleinsatzplans seine Stellungnahme hierzu ab. Erteilt der Betriebsrat seine Zustimmung nicht, so hat er dies zu begründen.

Sodann beraten Arbeitgeberin und Betriebsrat unverzüglich nach Mitteilung der Nichterteilung der Zustimmung zum Personaleinsatzplan, mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung des Personaleinsatzplans. Kommt es nicht zu einer einvernehmlichen Lösung, entscheidet auf Antrag einer der Betriebsparteien die Einigungsstelle.

(7) Der Personaleinsatzplan wird den Arbeitnehmern von der Arbeitgeberin unverzüglich nach Vorliegen der Zustimmung des Betriebsrates an geeigneter Stelle im Betrieb bekannt gegeben.

(8) Nachträgliche Änderungen, also jede Änderung der monatlichen Personaleinsatzpläne nach deren Genehmigung, unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Als Personaleinsatzplanänderung in diesem Zusammenhang gilt nicht der einvernehmliche Diensttausch von Arbeitnehmern aus persönlichen Gründen. Über diesen ist der Betriebsrat lediglich unverzüglich von der Arbeitgeberin unter Angabe der betroffenen Arbeitnehmer sowie der getauschten Schichten zu informieren.

3
Bezüglich des Monats Februar 2026 übermittelte die Beteiligte zu 2 die Personaleinsatzplanung an den Beteiligten zu 1 am Samstag, den 3.1.2026 sowie – mit Anpassungen – nochmals am Donnerstag, den 8.1.2026. Im Anschluss kam es zu einem Austausch der Betriebsparteien über die Personaleinsatzplanung (vergleiche diesbezüglichen Mailverkehr vom 15.1.2026 und vom 20.1.2026, Anlage AG 2 zur Schutzschrift der Beteiligten zu 2 vom 26.1.2026), es wurden Änderungen vorgenommen. Mit E-Mail vom 21.1.2026 teilte der Beteiligte zu 1 mit, er könne der Personaleinsatzplanung nicht zustimmen und bittet weiterhin darum, dass „an den BR-Tagen“ die Personen B. und A. „noch zusätzlich mit mir für die Wahlvorstandssitzungen verplant werden“. Mit weiterer Mail vom 21.1.2026 schrieb die Vorsitzende des Beteiligten zu 1: „Nach einem Gespräch mit H. und ihre Nachfrage zur Wahlvorstandssitzung, ist mir klar geworden, dass ich nicht dazu bereit bin, unter diesen Voraussetzungen, der Personaleinsatzplanung Februar 2026 zuzustimmen.

4
Da wir schon den 21.1. haben und ich nächste Woche teilweise im Urlaub bin, und wir nicht noch mehr Zeit verlieren, schlage ich vor, dass wir für die Personaleinsatzplanung Februar 2026 eine Einigungsstelle bilden.

5
Ich bitte dich, dazu meinen Anwalt B. zu kontaktieren und mit ihm zu besprechen, wann und unter welchem Vorsitz die Einigungsstelle tagen kann.“

6
Mit E-Mail vom 22.1.2026 kontaktierte die Beteiligte zu 2 den Bevollmächtigten des Beteiligten zu 1 und unterbreitete 3 Terminsvorschläge für die Einigungsstelle, nämlich den 27.1.2026, den 28.1.2026 und den

29.1.2026. Der Bevollmächtigte des Beteiligten zu 1 teilte hierauf mit, die Vorsitzende des Beteiligten zur 1 sei in der kommenden Woche bis auf den 26.1.2026 im Urlaub. Er schlage den 26.1.2026 für eine Einigungsstelle vor, wenn diese per Videoverhandlung stattfinde. Die Beteiligte zu 2 antwortete hierauf unter dem 23.1.2026, den 26.1.2026 könne sie als Termin für die Einigungsstelle nicht realisieren, sie sei auch nicht bereit, die Einigungsstelle per Videoverhandlung durchzuführen. Man könne über den 27.1.2026 oder den 31.1.2026 in Präsenz sprechen, müsse für diese Tage allerdings noch einen Vorsitzenden für die Einigungsstelle finden. Der Bevollmächtigte des Beteiligten zu 1 teilte hierauf mit E-Mail vom 24.1.2026 mit, weder die Vorsitzende des Beteiligten zu 1 noch er stünden an den Tagen 27.1.2026 bis 30.1.2026 zur Verfügung. Eine virtuelle Durchführung der Einigungsstelle habe in der Vergangenheit bereits funktioniert und sich bewährt, außerdem seien die Witterungsverhältnisse derzeit so schwierig, dass er eine Anreise für unzumutbar halte.

7
Am 26.1.2026 übersendete die Beteiligte zu 2 „erneut“ die überarbeitete Fassung der Personaleinsatzplanung mit der Bitte um Prüfung und Rückmeldung, ob aus Sicht des Beteiligten zu 1 weiterer Anpassungs- oder Änderungsbedarf bestehe; es bestehe unverändert Bereitschaft, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.

8
Bereits in der Vergangenheit hatte eine Einigungsstelle mindestens teilweise zwischen den Betriebsparteien im Rahmen eines virtuellen Termins stattgefunden.

9
Unter dem 26.1.2026 reichte die Beteiligte zu 2, parallel zur im vorliegenden Verfahren vorliegenden Schutzschrift, einen Antrag nach § 100 ArbGG auf Einsetzung einer Einigungsstelle beim Arbeitsgericht ein. In diesem Verfahren einigten sich die Parteien (zweitinstanzlich) auf die Durchführung einer Einigungsstelle für die Monate Februar 2026 und März 2026, durchzuführen am 19.2.2026. Dort kam es zu einer Einigung hinsichtlich der beiden Monate. Hinsichtlich der Monate April, Mai und Juni 2026 konnten sich die Betriebsparteien, überwiegend unter Zuhilfenahme einer Einigungsstelle, jeweils rechtzeitig einigen.

10
Der Beteiligte zu 1 hat am 30.1.2026 eine E-Mail an sämtliche Mitarbeiterinnen mit (auszugsweise) folgendem Inhalt gesendet:

„Liebe Kolleginnen, wie Ihr mitbekommen habt, habe ich der Personaleinsatzplanung für Februar 2026 nicht zugestimmt. (…) Ihr habt letztlich drei Möglichkeiten: 1. (…) Ihr könnt nach der von D. vorgelegten PEP arbeiten. Ihr dürft das, müsst es aber nicht. D. darf Euch zwar auf der Grundlage nicht einsetzen, aber das ist nicht Euer Problem. 2. Arbeit nach eurem Arbeitsvertrag (…) 3. Wörtliches Arbeitsangebot Die dritte Möglichkeit, die Ihr in dieser Situation habt, ist nicht arbeiten zu gehen und Eure Arbeitskraft einfach wörtlich anzubieten. (…)“ (vgl. wegen des weiteren Wortlautes Anlage AG 10 zum Schriftsatz der Beteiligten zu 2 vom 5.2.2026).

11
Die Beteiligte zu 2 hat die Personaleinsatzplanung für Februar 2026 im Betrieb veröffentlicht; die Mitarbeiterinnen haben im Februar 2026 entsprechend dieser Personaleinsatzplanung gearbeitet.

12
Das Hauptsacheverfahren zum vorliegenden Eilverfahren ist zwischen den Beteiligten unter dem Az. 11 BV 6/26 beim Arbeitsgericht Nürnberg anhängig.

13
Der Beteiligte zu 1 trägt vor, er habe mehrfach betont, dass der Personaleinsatzplanung aufgrund der nicht hinreichenden Personaldecke nicht zugestimmt werden könne. Darüber hinaus gebe es keine betriebsverfassungsrechtliche Pflicht zur Benennung von „Ablehnungsgründen“ im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, dieser beinhalte kein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates, sondern eine Einigungsnotwendigkeit. Es treffe nicht zu, dass die Beteiligte zu 2 alle Änderungswünsche des Beteiligten zu 1 umgesetzt hätte, sie sei außerdem mehrfach von ihrer eigenen nicht mitbestimmten Planung abgewichen. Die in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 1 ABR 42/17 genannten Grundsätze könnten auf den vorliegenden Fall nicht übertragen werden. Dort habe es sich um eine Ausnahmesituation gehandelt. Es treffe auch nicht zu, dass der Beteiligte zu 1 die Arbeitnehmerinnen informiert habe, nicht zur

Arbeit erscheinen zu müssen. In der Mail vom 30.1.2026 sei lediglich die Rechtslage zutreffend erläutert worden.

14
Er hat erstinstanzlich im Wege der einstweiligen Verfügung beantragt,

1. Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, es bis zur Rechtskraft der Entscheidung in der Hauptsache außerhalb von Arbeitskampfmaßnahmen zu unterlassen, Arbeitnehmer des Betriebs im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG im Betrieb zu Arbeitszeiten einzuteilen, von diesen die Erbringung ihrer Arbeitsleistung zu Zeiträumen entgegenzunehmen oder dies zu dulden, es sei denn, die Beteiligten haben sich darauf geeinigt oder die Einigung der Beteiligten ist durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt oder es liegt ein Einzelfall ohne kollektiven Bezug oder ein Notfall vor.

2. Der Beteiligten zu 2) wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen vorstehende Verpflichtung ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 10.000,00 € angedroht.

15
Die Beteiligte zu 2 beantragte erstinstanzlich

Antragsabweisung.

16
Die Beteiligte zu 2 trägt vor: Der Beteiligte zu 1 habe auf mehrfache Nachfrage, welche Punkte an der Personaleinsatzplanung zu überarbeiten seien, nicht reagiert. Sie wäre bereit gewesen, Änderungswünsche zu berücksichtigen und die Planung zu überarbeiten. Die Chance dazu habe der Beteiligte zu 1 ihr nicht eingeräumt und sich im Ergebnis der Ausübung des Mitbestimmungsrechts verweigert, was rechtsmissbräuchlich sei und mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht vereinbar.

17
Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 10.2.2026, dem Beteiligten zu 1 zugestellt am 11.2.2026, den Antrag auf einstweilige Verfügung zurückgewiesen. Dem Beteiligten zu 1 stehe hinsichtlich der begehrten Untersagung kein Verfügungsanspruch im Sinne der §§ 85 Abs. 2 ArbGG, 936, 940 ZPO i.V.m. §§ 916 ff., 920 ZPO zu. Zwar habe die Beteiligte zu 2 das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1 verletzt, indem sie im Betrieb einen Dienstplan für Februar 2026 bekannt gegeben und dadurch ihr Weisungsrecht ohne die erforderliche Einigung mit dem Beteiligten zu 1 ausgeübt habe. Der Geltendmachung des sich ergebenden allgemeinen Unterlassungsanspruches stehe jedoch ausnahmsweise der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung, § 2 Abs. 1 BetrVG, entgegen. Das Erstgericht hat sich hierbei auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12.3.2019 – 1 ABR 42/17 – bezogen; das Verbot der unzulässigen Rechtsausübung gelte auch im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Auch aus dem gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG vorgesehenen Antragsrecht des Arbeitgebers zur gerichtlichen Auflösung des Betriebsrates ergebe sich nichts Gegenteiliges. Aus den besonderen Umständen des vorliegenden Falles sei eine Situation gegeben, in der sich eine Betriebspartei auf eine formale Rechtsposition berufe, die sie durch ein in erheblichem Maße eigenes betriebsverfassungswidriges Verhalten erlangt habe. Die Beteiligte zu 2 sei zur Ausführung ihrer Geschäfte darauf angewiesen, in regelmäßigen Abständen Dienstpläne aufzustellen und dadurch den Einsatz des vorhandenen Personals zu koordinieren. Diesbezüglich treffe den Beteiligten zu 1 eine Mitwirkungspflicht nach § 74 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 2 Abs. 1 BetrVG. Nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit müssten die Betriebsparteien auch auf die Interessen der jeweils anderen Betriebspartei Rücksicht nehmen. Im vorliegenden Fall habe der Beteiligte zu 1 weder versucht, innerbetrieblich im Sinne eines konstruktiven Dialogs mit der Beteiligten zu 2 in Verhandlungen über die Ausgestaltung der Dienstpläne einzutreten noch sich bemüht, mithilfe der vorgesehenen Konfliktlösungsmechanismen zu einer Einigung über die streitigen Dienstpläne zu gelangen. Die zuletzt übersandte angepasste Personaleinsatzplanung habe die Vorsitzende des Beteiligten zu 1 ohne Nennung sachlicher Gründe abgelehnt. Gemäß § 6 Abs. 6 der zwischen den Parteien geschlossenen Betriebsvereinbarung habe der Beteiligte zu 1 eine Verweigerung seiner Zustimmung zur Personaleinsatzplanung zu begründen. Der Beteiligte zu 1 habe darüber hinaus jegliche Einigungsstellensitzung in Präsenz abgelehnt. Zu einer virtuellen Einigungsstellensitzung sei die Beteiligte zu 2 jedoch nicht verpflichtet gewesen. Durch dieses beharrliche Verhalten habe der Beteiligte zu 1 sich allen Versuchen, im Rahmen der Verhandlung einen für beide Seiten akzeptablen Kompromiss zu erzielen,

verschlossen. Ein berechtigter Grund für dieses obstruktive Verhalten habe nicht bestanden, insbesondere liege ein solcher nicht im Einwand, die Dienstpläne seien aufgrund der nicht hinreichenden Personaldecke nicht funktionsfähig. Die Beteiligte zu 2 habe ihrerseits alles nach dem Betriebsverfassungsgesetz Erforderliche unternommen, insbesondere ein Verfahren nach § 100 ArbGG eingeleitet.

18
Gegen diesen Beschluss legte der Beteiligte zu 1 mit Schriftsatz vom 11.3.2026, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 11.3.2026, Beschwerde ein und begründete diese mit Schriftsatz vom 13.4.2026, eingegangen am 13.4.2026, wie folgt: Das Gesetz fordere keine Mitwirkungspflicht im Rahmen der Mitbestimmung, sondern gebe im Rahmen von § 100 ArbGG ausreichend Möglichkeiten, auch ohne aktive Mitwirkung einer Betriebspartei eine der erzwingbaren Mitbestimmung unterfallende Regelung herbeizuführen. Zwar fordere das Gesetz einen innerbetrieblichen Dialog der Betriebsparteien, bevor die Einigungsstelle verlangt werden dürfe, mitnichten sei es aber so, dass allein eine vermeintliche Passivität einer Betriebspartei in einer Angelegenheit der erzwingbaren Mitbestimmung bereits den Vorwurf des Rechtsmissbrauches trage. In der vom Arbeitsgericht herangezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sei es um einen Betrieb der Gesundheitsversorgung gegangen, außerdem sei es die Fülle an ausschließlich obstruktiven Verhaltensweisen gewesen, die dort ausnahmsweise für die Annahme des Einwandes des Rechtsmissbrauches sprechen sollten. Die Beteiligtenseite zu 1 gibt sodann auszugsweise die betreffende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts wieder und argumentiert weiter, die Besonderheit des Betriebes in der Gesundheitsversorgung sei vom Bundesarbeitsgericht zulasten des dortigen Betriebsrates gewichtet worden, ohne dass dies in irgendeiner Weise rechtlich nachvollziehbar wäre. Im vorliegenden Fall habe sich der Beteiligte zu 1 nicht der konstruktiven Mitwirkung verschlossen, diese jedoch ab einem bestimmten Punkt für aussichtslos gehalten. Zudem habe er sich um die Konfliktlösung bemüht, indem er die Durchführung einer Einigungsstelle angeboten habe. Der Beteiligte zu 1 habe für die (mögliche) Durchführung einer Einigungsstelle am 26.1.2026 deshalb das Format der Videoverhandlung vorgeschlagen, weil sich zu diesem Zeitpunkt die Anreise (insbesondere aus B-Stadt nach I-Stadt) schwierig gestaltet habe. Dies sei in der Vergangenheit bereits mehrfach so gehandhabt worden und von der Beteiligten zu 2 selbst vorgeschlagen worden; insbesondere deshalb könne man dem Beteiligten zu 1 kein rechtsmissbräuchliches Verhalten vorwerfen, wenn er nun erneut eine Videokonferenz vorschlage. Der Beteiligte zu 1 habe die Wetterproblematik auch gegenüber der Beteiligten zu 2 angesprochen. Eine Begründungspflicht hinsichtlich der Nichtzustimmung sehe § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht vor. Ein Verstoß sei auch nicht gegeben, da der Beteiligte zu 1 Gründe für seine Ablehnung zunächst genannt hatte, dies zuletzt aber nicht mehr für nötig gehalten habe, da die Anpassungen die Beanstandungen ohnehin nicht behoben hätten. Das Verhalten des Beteiligten zu 1 tragen nicht den Vorwurf des rechtsmissbräuchlichen Verhaltens. Man habe sich schlicht im Rahmen der Konfliktlösung nicht einigen können. Das Erstgericht lasse die Versuche des Beteiligten zu 1, in der letzten Januarwoche 2026 eine mitbestimmte Lösung herbeizuführen, schlicht unbeachtet. Auch habe die Beteiligte zu 2 nicht alles gemacht, was ihr zuzumuten gewesen wäre. Sie habe den Vorschlag des Beteiligten zu 1 zur Einrichtung einer Einigungsstelle nicht angenommen, sondern sich diesem verweigert. Einem Vergleichsvorschlag des Beteiligten zu 1 habe sie sich verschlossen. Im Rahmen der Interessenabwägung könne die Beteiligte zu 2 kein berechtigtes rechtliches Interesse daran haben, sich mitbestimmungswidrig zu verhalten. Der Beteiligte zu 1 dürfe und müsse sein wohl in der betrieblichen Praxis wichtigstes Mitbestimmungsrecht verteidigen dürfen. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts führe dazu, dass jeder Arbeitgeber getrost sein Mitbestimmungsrecht missachten könne, solange er dem Betriebsrat auch nur irgendeinen Vorschlag für die Einteilung der Arbeitszeit unterbreitet habe und dann ein Verfahren nach § 100 eingeleitet habe.

19
Die Beteiligte zu 2 erwiderte darauf: Die vom Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung 1 ABR 42/17 aufgestellten Grundsätze, nämlich dass der Betriebsrat verpflichtet sei, innerbetrieblich im Sinne eines konstruktiven Dialogs mit dem Betriebspartner in Verhandlungen einzutreten, sich nachdrücklich zu bemühen habe, mithilfe der nach § 87 Abs. 2 BetrVG vorgesehenen Konfliktlösung zu einer Einigung zu gelangen und nicht jegliche Mitwirkung bei einer einvernehmlichen Errichtung der Einigungsstelle verweigern und damit deren unverzügliches Tätigwerden aktiv verhindern dürfe, habe das Arbeitsgericht Nürnberg korrekt auf den vorliegenden Fall übertragen. Der Beteiligte zu 1 habe die Personaleinsatzplanung für den Monat Februar 2026 ohne Nennung sachlicher Gründe und ohne Vorschlag von konstruktiven Alternativen abgelehnt. Das nunmehr vorgebrachte Argument, er habe eine Verhandlung für aussichtslos gehalten, könne keinesfalls von der Verpflichtung zur Mitwirkung entbinden. Der Beteiligte

zu 1 habe die Durchführung einer Einigungsstelle in Präsenz abgelehnt, obwohl dies das vorgesehene Format darstelle. Die fehlende Bereitschaft des Betriebsrates, sein Ehrenamt auszuüben, dürfe nicht dazu führen, dass die Beteiligte zu 2 kein Personal einsetzen könne. Hinsichtlich des Vorwurfes der zu niedrigen Personaldecke sei bereits eine Einigungsstelle eingesetzt, welche sich mit dieser Thematik befasse und voraussichtlich zeitnah eine Entscheidung hinsichtlich der Mindestbesetzung treffen werde. Mit dieser Begründung sei aber auch die Personaleinsatzplanung für März, April und Mai 2026 abgelehnt worden, dabei habe es nicht ein einziges Mal den Versuch gegeben, konstruktiv über die Personaleinsatzplanung außerhalb der Einigungsstelle zu verhandeln. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts betreffe zwar den speziellen Fall eines Krankenhauses, das Bundesarbeitsgericht habe jedoch allgemeine Grundsätze aufgestellt, die auch auf andere Betriebe anwendbar seien, in denen die Dienstplangestaltung von besonderer Bedeutung seien. Konsequenz des Urlaubs des einzigen Betriebsratsmitgliedes wäre im vorliegenden Fall gewesen, dass die Beteiligte zu 2 ihre Filiale mit den entsprechenden wirtschaftlichen Auswirkungen nicht hätte öffnen können.

20
Auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Verhandlungsprotokolle wird ergänzend Bezug genommen.

II.

21
1. Die Beschwerde ist zulässig. Die gem. § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde wurde von einem postulationsfähigen Rechtsanwalt (§§ 89 Abs. 1, 11 Abs. 4 ArbGG) innerhalb der Frist der §§ 87 Abs. 2 S. 1, 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt. Die Beschwerdebegründung erfolgte ebenfalls fristgerecht (§§ 87 Abs. 2 S. 1, 66 Abs. 1 ArbGG) und genügt den Anforderungen der §§ 87 Abs. 2 S. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 520 ZPO. Von einer wirksamen Bevollmächtigung des Prozessbevollmächtigten des Beteiligten zu 1 kann hier ohne weiteres ausgegangen werden, da der Beteiligte zu 1 nur aus einer Person besteht und sich die Problematik eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses nicht stellt.

22
2. Die Beschwerde ist aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den Antrag auf einstweilige Verfügung zu Recht zurückgewiesen. Ob der Beteiligte zu 1 sich auf das Vorliegen eines Verfügungsanspruches (hierzu näher unten a.) im vorliegenden Fall berufen kann (hierzu näher unten b.), kann letztlich offenbleiben, denn es fehlt nach Auffassung des erkennenden Gerichts an einem hinreichenden Verfügungsgrund (hierzu näher unten c.)

23
a. Dem Beteiligten zu 1 steht grundsätzlich ein Unterlassungsanspruch zu.

24
aa. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (seit BAG Beschluss vom 3.5.1994 – 1 ABR 24/93, BeckRS 1994, 41296) und einhelliger Meinung in Literatur und Rechtsprechung besteht grundsätzlich ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrates, wenn der Arbeitgeber mitbestimmungspflichtige Maßnahmen i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrates durchführt.

25
Dieser Anspruch ist unabhängig von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG („grober Verstoß“), denn § 23 Abs. 1 BetrVG enthält keine abschließende Regelung. Der jenseits von § 23 Abs. 3 BetrVG existierende sog. „allgemeine Unterlassungsanspruch“ resultiert dem Bundesarbeitsgericht zufolge aus der besonderen Rechtsbeziehung, die zwischen den Betriebsparteien besteht und die einem „Dauerschuldverhältnis“ ähnlich ist, in Verbindung mit den sich aus § 2 BetrVG ergebenden Rücksichtnahmepflichten. Der in § 87 Abs. 2 BetrVG statuierte Konfliktlösungsmechanismus der Anrufung der Einigungsstelle steht dem Unterlassungsanspruch nicht entgegen, denn bis zu Entscheidung einer Einigungsstelle kann ein betriebsverfassungswidriger Zustand entstehen.

26
Der allgemeine Unterlassungsanspruch geht dahin, dass der Arbeitgeber alles zu unterlassen hat, was der Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten durch den Betriebsrat entgegensteht. Er setzt eine Wiederholungsgefahr voraus, also eine ernstliche, sich auf Tatsachen gründende Besorgnis weiterer

Eingriffe zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung. Dafür besteht allerdings grundsätzlich eine tatsächliche Vermutung, es sei denn, dass z.B. die tatsächliche Entwicklung einen neuen Eingriff unwahrscheinlich macht (BAG Beschluss vom 29.2.2000 – 1 ABR 4/99, BeckRS 2000, 40991 Rn. 30).

27
Der allgemeine Unterlassungsanspruch des Betriebsrates, der sich auf ein künftiges drohendes Verhalten des Arbeitgebers bezieht, kann nach ganz herrschender Meinung im Weg der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden (vgl. hierzu Richardi BetrVG/Maschmann, 18. Aufl. 2026, BetrVG § 87 Rn. 142 mit weiteren Nachweisen; LAG Hamm Beschluss vom 6.9.2013 – 13 TaBVGa 8/13, BeckRS 2014, 69340; LAG Nürnberg Beschluss vom 15.6.2018 – 3 TaBVGa 2/18, BeckRS 2018, 23110).

28
bb. Die Beteiligte zu 2 hat im Februar 2026 ihre Arbeitnehmerinnen durch Veröffentlichung der Personaleinsatzplanung angewiesen, zu bestimmten Arbeitszeiten tätig zu werden. Hinsichtlich dieser Personaleinsatzplanung fehlte es an der nach § 87 Abs. 1 Z. 2 BetrVG erforderlichen Einigung mit dem Beteiligten zu 1; eine solche Einigung kam nicht vor Verhandlung in der Einigungsstelle, jedenfalls nicht vor 19.2.2026, zustande. Damit hatte die Beteiligte zu 2 durch den Einsatz ihrer Arbeitnehmer das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1 nicht beachtet.

29
cc. Ob darüber hinaus auch ein Unterlassungsanspruch des Beteiligten zu 1 gemäß § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG besteht (Untersagung einer Handlung des Arbeitgebers, die einen groben Verstoß gegen die Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz darstellt), kann vorliegend offenbleiben. Dieser Anspruch ist nicht im Wege des Eilverfahrens durchsetzbar. § 23 Abs. 3 S. 2 BetrVG verlangt für eine Sanktion gegen eine Zuwiderhandlung eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung; eine Sanktionierung durch Androhung eines Ordnungsgeldes im einstweiligen Verfügungsverfahren würde einen Wertungswiderspruch hierzu darstellen (vgl. LAG Nürnberg Beschluss vom 31.8.2005 – 6 TaBV 41/05, BeckRS 2005, 43912; vgl. auch Richardi BetrVG/Thüsing, 18. Aufl. 2026, BetrVG § 23 Rn. 105).

30
b. Ob es dem Beteiligten zu 1 im vorliegenden Verfahren (ausnahmsweise) versagt ist, sich wegen rechtsmissbräuchlichen Verhaltens auf seine formale Rechtsstellung und damit auf den Verfügungsanspruch zu berufen, lässt sich nach Auffassung des Gerichts noch nicht abschließend beurteilen.

31
aa. Eine gegen Treu und Glauben verstoßende Ausübung einer formalen Rechtsstellung ist als Rechtsüberschreitung missbräuchlich und unzulässig. Der im Zivilrecht in § 242 BGB zum Ausdruck gekommene Einwand der unzulässigen Rechtsausübung beherrscht das gesamte Recht und gilt gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG auch im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Betriebsparteien müssen im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit auch auf die Interessen der anderen Betriebspartei Rücksicht nehmen (vgl. BAG Beschluss vom 12.3.2019 – 1 ABR 42/17, BeckRS 2019, 9427, Rnrn. 42, 43 m. zahlr. weiteren Nachweisen). Eine gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßende und damit unzulässige Rechtsausübung kann ausnahmsweise vorliegen, wenn sich eine Betriebspartei auf eine formale Rechtsposition beruft, die sie durch ein eigenes in erheblichem Maße betriebsverfassungswidriges Verhalten erlangt hat. Dies kommt jedoch nur in besonders schwerwiegenden, eng begrenzten Ausnahmefällen in Betracht (vgl. BAG a.a.O., Rn. 45 m.w.N.)

32
bb. Im vorliegenden Fall hat die Beteiligte zu 2 dem Beteiligten zu 1 bzw. dessen einzigem Mitglied die Personaleinsatzplanung für den Monat Februar 2026 zunächst am 3.1.2026 und sodann mit Anpassungen nochmals am 8.1.2026 zugeleitet. Hinsichtlich der Fristeinhaltung hat die Beklagte zu 2 damit die Vorgaben der geltenden Betriebsvereinbarung beachtet, denn der 8.1.2026 war der 5. Werktag des Monats Januar 2026. Sofern der Beteiligte zu 1 in der mündlichen Verhandlung vom 9.6.2026 darauf hingewiesen hat, dies sei nicht, wie in der Betriebsvereinbarung vorgesehen, in Papierform erfolgt, so wurde dies von den Betriebsparteien auch nach Darstellung des Beteiligten zu 1 nicht immer strikt so gehandhabt und stellte offenbar im Hinblick auf den Dienstplan Februar 2026 auch kein gravierendes Problem hinsichtlich der Reaktionsmöglichkeiten des Beteiligten zu 1 dar.

33
Auch der Beteiligte zu 1 ging – das zeigt sich am weiteren Verlauf – davon aus, dass das Prozedere hinsichtlich des Dienstplanes Februar 2026 in hinreichender Art und Weise in Gang gesetzt worden ist.

34
Sodann erfolgte ein Austausch der Betriebsparteien, dessen Ablauf im Einzelnen unklar ist. Offenbar gab es am 14.1.2026 ein Gespräch zwischen dem Mitglied des Beteiligten zu 1 und der für die Dienstplanung zuständigen Mitarbeiterin der Beteiligten zu 2 (vergleiche Mail vom 15.1.2026, Anlage AG 2 zur Schutzschrift der Beteiligten zu 2 vom 26.1.2026), das dazu führte, dass die Beteiligte zu 2 am Dienstplan auf Wunsch des Beteiligten zu 1 Änderungen vornahm. Ausweislich Mail der Beteiligten zu 2 vom 20.1.2026 wurden nochmals Änderungen vorgenommen.

35
Weshalb diese Änderungen erfolgten, ist unklar; unklar ist auch, welche Änderungen der Beteiligte zu 1 gefordert hatte und ob den Forderungen sämtlich nachgekommen wurde. Unter dem 21.1.2026 meldete sich sodann der Beteiligte zu 1 bei der Beteiligten zu 2 per Mail und regte die Einsetzung einer Einigungsstelle an, „um nicht noch mehr Zeit zu verlieren“ (vergleiche Anlage AG 4 zur Schutzschrift der Beteiligten zu 2 vom 21.6.2026). Zu diesem Zeitpunkt war dem Beteiligten zu 1 jedenfalls klar, dass für einen Termin der Einigungsstelle, wollte man ihn rechtzeitig vor Beginn des Monats Februar 2026 durchführen, wegen Urlaubs des einzigen Betriebsratsmitgliedes nur ein außerordentlich enges Zeitfenster zur Verfügung stehen würde, nämlich: Die verbleibenden Tage der laufenden Kalenderwoche 4 (Donnerstag, der 22.1.2026 bis Samstag, der 24.1.2026) sowie der nicht als Urlaub des Betriebsratsmitglieds verplante 26.1.2026. Im Zeitraum 27.1.2026 bis 30.1.2026 befand sich das Betriebsratsmitglied im genehmigten Urlaub (vergleiche Anlage AG 8 zur Schutzschrift der Beteiligten zu 2 vom 21.6.2026), bezüglich des 31.1.2026 ist der Urlaub wiederum nicht völlig klar, die Mail der Vorsitzenden des Beteiligten zu 1 vom 21.1.2026 (Anlage AG 4 zu Schutzschrift der Beteiligten zu 2 vom 26.1.2026) spricht von teilweisem Urlaub in dieser Woche. Für den 26.1.2026 hat der Beteiligte zu 1 zwar einen Termin für die Einigungsstelle angeboten, dies jedoch nur per Videokonferenz. Hierauf musste die Beteiligte zu 2 sich, wie das Erstgericht ausführlich und zutreffend dargestellt hat (vgl. Beschluss vom 10.2.2026, S. 12), nicht einlassen, denn auf diese Weise war eine rechtssicherer Einigungsstellenspruchs (sofern nötig) nicht zu erlangen. Weshalb der von der Beteiligten zu 2 ebenfalls angebotene 4.2.2026 als Einigungsstellentermin nicht vom Beteiligten zu 1 aufgegriffen wurde, kann letztlich dahinstehen, denn zu diesem Zeitpunkt war der betriebsverfassungswidrige Zustand bereits eingetreten.

36
Nach den soeben dargestellten Vorgängen lässt sich nach Auffassung des Gerichts noch nicht abschließend beurteilen, ob seitens des Beteiligten zu 1 rechtsmissbräuchliches Verhalten vorlag. Das hängt maßgeblich davon ab, wie es zu der Verzögerung des Verfahrens bis zum 21.1.2026 gekommen ist. Sollte dies durch verzögerte Stellungnahmen bzw. sonstwie hinauszögerndes Verhalten des Beteiligten zu 1 der Fall gewesen sein, wäre Rechtsmissbrauch tatsächlich naheliegend. Eine Rolle spielt auch, ob der Beteiligte zu 1 Gründe für seine Nichtzustimmung genannt hat bzw. wann das geschah, denn erst dadurch konnten überhaupt Verhandlungen in Gang kommen. Allerdings dürfte nicht nur dem Beteiligten zu 1, sondern auch der Beteiligten zu 2 bereits im Laufe des Januar 2026 bekannt gewesen sein, dass ein Urlaub des einzigen Mitglieds des Beteiligten zu 1 bevorsteht und dass es deshalb gegen Mitte/Ende Januar „eng werden“ würde.

37
c. Jedenfalls aber besteht kein hinreichender Verfügungsgrund.

38
aa. Unter Verfügungsgrund ist die Dringlichkeit einer regelnden Entscheidung zu verstehen. Sie muss notwendig sein, um zu verhindern, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder erschwert wird oder um sonstige wesentliche Nachteile abzuwenden, §§ 935, 940 ZPO.

39
Bereits in seiner Leitentscheidung vom 3.5.1994 hat das Bundesarbeitsgericht die etwaige Durchsetzung des sogenannten allgemeinen Unterlassungsanspruches des Betriebsrates angesprochen und die Gefahr einer „Blockadepolitik“ des Betriebsrates gesehen (a.a.O., Rn. 44). Es hat hierzu ausgeführt, in einem

Eilverfahren könnten die Probleme des Hauptsacheanspruches wegen der lediglich summarischen Prüfung gegebenenfalls nicht ausreichend geklärt werden, dies sei aber eine dem Eilverfahren stets innewohnende Problematik, der mit prozessualen Möglichkeiten zu begegnen sei und die insbesondere bei den Anforderungen, die an den Verfügungsgrund zu stellen seien, berücksichtigt werden könnte. Hierbei könne das Gewicht des drohenden Verstoßes und die Bedeutung der umstrittenen Maßnahme einerseits für den Arbeitgeber und andererseits für die Belegschaft angemessen berücksichtigt werden.

40
Dementsprechend ist im Rahmen des Verfügungsgrundes eine Interessenabwägung erforderlich; eine Verfügung im Eilverfahren darf nur erlassen werden, wenn das Befriedungsinteresse des Betriebsrates das Schutzinteresse des Arbeitgebers überwiegt. Insoweit ist (mindestens auch) maßgebend, wie sich die behauptete Verletzung eines Mitbestimmungsrechts im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und betroffenen Arbeitnehmern auswirkt und in welchem Umfang die Mitarbeiter effektiv geschützt sind (vgl. LAG Hamm Beschluss vom 6.9.2013 – 13 TaBVGa 8/13, BeckRS 2014, 69340 unter Hinweis auf GMP/Matthes/Spinner, 8. Aufl., § 85 Rn. 37) . Soweit es um die Sicherung von Beteiligungsrechten des Betriebsrates geht, kommt es für die Interessenabwägung darauf an, wie stark die Beteiligungsrechte des Betriebsrates ausgestaltet sind und ob die Arbeitnehmer, zu deren Schutz die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bestehen, durch individualrechtliche Sanktionen im BetrVG hinreichend geschützt sind (ErfK/Koch, 26. Aufl. 2026, ArbGG § 85 Rn. 5).

41
Es ist deshalb in diesem Rahmen abzuwägen, inwieweit (1) Beteiligungsrechte des Beteiligten zu 1 verletzt sind, (2) die betroffenen Arbeitnehmer gefährdet bzw. anderweitig geschützt sind und (3) die Beteiligte zu 2 durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung belastet wäre; ferner (4) wie groß die drohende Gefahr einer Wiederholung ist und (5) in welchem Umfang der Beteiligte zu 1 selbst dazu beigetragen hat, dass es zur Eilbedürftigkeit kam. Außerdem ist in die Abwägung mit einzustellen, wie sicher das Vorliegen eines Verfügungsanspruches feststeht (6), denn die Anforderungen an den Verfügungsgrund sind umso niedriger, je sicherer der Anspruch besteht (LAG Berlin-Brandenburg Beschluss vom 7.1.2022 – 12 TaBVGa 1513/21, BeckRS 2022, 2911 Rn. 20, vgl. auch Korinth in: Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 6. Auflage, 5/2026, § 2 BetrVG, Rd-Nr. K.113).

42
(1) Hinsichtlich der Beteiligungsrechte des Beteiligten zu 1 sind diese mit jedem mitbestimmungswidrigen Einsatz von Arbeitnehmerinnen bei der Beteiligten zu 2 im Hinblick auf den jeweils gegenständlichen Einsatz unwiederbringlich verloren. Dies fällt zugunsten des Beteiligten zu 1 ins Gewicht.

43
(2) Was die Beeinträchtigung der betroffenen Arbeitnehmer betrifft, ist eine besondere Schutzbedürftigkeit oder eine etwaige gesundheitliche oder sonstige Gefährdung nicht erkennbar. Für von einem mitbestimmungswidrigen Einsatz betroffene Arbeitnehmer gilt, dass diesen gegenüber nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung eine Einteilung zur Arbeitszeit, die ohne die erforderliche Beteiligung des Betriebsrates erfolgt, unwirksam ist und nicht befolgt werden muss (ErfK/Kania, 26. Aufl. 2026, BetrVG § 87 Rn. 139 mit weiteren Nachweisen; BeckOK ArbR/Werner, 79. Ed. 1.3.2026, BetrVG § 87 Rn. 1 m.w.N.). Davon hat der Beteiligte zu 1 die Arbeitnehmer sogar in Kenntnis gesetzt. Zwar ist es zutreffend, dass der Schutz der Arbeitnehmer zweifelsohne nachhaltiger ist, wenn deren Einsatz aufgrund gerichtlicher Entscheidung untersagt wird; ohne eine derartige Entscheidung mögen die Arbeitnehmerinnen es gegebenenfalls nicht wagen bzw. für zu riskant halten, ihre Arbeitsleistung zu verweigern. Dennoch besteht aus rein rechtlicher Sicht die Möglichkeit hierzu. Im vorliegenden Fall haben die Arbeitnehmer im Februar auf der Basis der (jedenfalls zunächst) ungenehmigten Dienstplaneinteilung ihre Arbeitsleistung erbracht. Das spricht aus Sicht des Gerichts dafür, dass sich aus dem Dienstplan keine gravierenden Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer ergaben. Hinzu kommt, dass der Beteiligte zu 1 auch zu keinem Zeitpunkt im Verfahren konkret mitgeteilt hat, welche Gründe im Einzelnen zur Verweigerung seiner Zustimmung zum zuletzt vorgelegten Dienstplan führten. In der Mail vom 21.1.2026 ist zwar die Rede von einer „Nachfrage zur Wahlvorstandssitzung“, allerdings ergibt sich daraus nicht, inwiefern diese Nachfrage den Dienstplan nicht zustimmungsfähig gemacht hätte. Weiterhin ist die Rede von einer „zu dünnen Personaldecke“; der Beteiligte zu 1 teilt allerdings nicht mit, inwiefern dies der Personaleinsatzplanung konkret entgegenstehe. Auch insoweit wird der Schutzbedarf der betroffenen Arbeitnehmer nicht deutlich. Außerdem ist dies kein Gesichtspunkt, der im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Z. 2 BetrVG eine Rolle spielt. Der

Zweck dieses Mitbestimmungsrechts besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich an ihrer freien für das Privatleben nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen, also die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu bestimmen (BAG 30.6.2015 – 1 ABR 71/13, BeckRS 2015, 72430). Die Vorschrift berührt nicht die Frage, ob zu einem bestimmten Zeitpunkt genügend Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

44
Die Frage, ob der Beteiligte zu 1 verpflichtet ist, die Gründe für die Zustimmungsverweigerung gegenüber der Beteiligten zu 2 zu nennen, spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle. Es geht im Rahmen der vorliegenden Interessenabwägung nicht darum, ob der Beteiligte zu 1 die Gründe benannt hat, sondern ob solche ersichtlich sind.

45
(3) Die Beteiligte zu 2 wäre bei Erlass einer einstweiligen Verfügung noch im Februar 2026 durch diese erheblich belastet gewesen. Sie hätte ihre Filiale schlicht nicht öffnen können. Gleiches gilt, falls es in der Zukunft wiederum zu einer ähnlichen Situation kommen sollte; auch dann wäre der geschäftlichen Tätigkeit der Beteiligten zu 2 in der betroffenen Filiale der Boden entzogen. Im Endeffekt könnte im Wiederholungsfall bei Erlass der einstweiligen Verfügung durch den Verfügungskläger eine vorübergehende Filialschließung erzwungen werden.

46
(4) Eine Gefahr, dass der mitbestimmungswidrige Einsatz der Arbeitnehmer sich wiederholt, besteht grundsätzlich. Zum Zeitpunkt der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht war allerdings klar, dass hinsichtlich der Monate März, April und Juni 2026 rechtzeitig eine Einigung zustande gekommen war.

47
(5) Darüber hinaus kann nicht unbeachtet bleiben, dass der Beteiligte zu 1 durch eigene Initiative das Eintreten eines mitbestimmungswidrigen Zustandes hätte verhindern können, indem er entweder bereits zu einem früheren Zeitpunkt auf die Einrichtung einer Einigungsstelle hingewirkt hätte oder sich hinsichtlich der möglichen Termine/Modalitäten einer Einigungsstelle flexibler gezeigt hätte. Zwar hat der Beteiligte zu 1 am 21.1.2026 (Mittwoch) die Beteiligte zu 2 zur Einrichtung einer Einigungsstelle aufgefordert. Zu diesem Zeitpunkt war dem einzigen Mitglied des Beteiligten zu 1 bekannt, dass es von 27.1.2026 bis (mindestens) 30.1.2026 in Erholungsurlaub sein würde (vergleiche Mail vom 21.1.2026, Anlage AG 4 zur Schutzschrift vom 26.1.2026). Hinsichtlich der beiden verbleibenden Tage dieser Woche (26.1.2026 und 31.1.2026) wurde für den 26.1.2026 ausschließlich eine Einigungsstelle im Wege der Videoverhandlung angeboten, worauf die Beteiligte zu 2 sich nicht einlassen muss. Diesbezüglich wird auf die ausführliche und zutreffende Begründung des Arbeitsgerichts (Beschluss vom 10.3.2026, Seite 12) verwiesen, die das Gericht sich uneingeschränkt zu eigen macht. Zum in der Mail der Beteiligten zu 2 vom 24.1.2026 (Anlage AG 7 zur Schutzschrift vom 26.1.2026) enthaltenen Vorschlag, den 31.1.2026 ins Auge zu fassen, hat der Beteiligte zu 1 sich überhaupt nicht erkennbar geäußert. Jedenfalls also trifft den Verfügungskläger – unabhängig davon, ob bereits Rechtsmissbrauch anzunehmen ist; hierzu näher oben II.2.b. – eine gewisse Mitverantwortung an der zeitlichen Bredouille, in die die Arbeitgeberseite geraten ist.

48
(6) Schließlich ist in die Abwägung einzustellen, dass das Vorliegen eines Verfügungsanspruches aus Sicht des erkennenden Gerichts nicht sicher und noch nicht abschließend geklärt ist (siehe oben II.2.b). Zwar steht es fest, dass die Verfügungsbeklagte die Arbeitnehmer ohne (ggf. im Einigungsstellenverfahren) vereinbarten Dienstplan nicht einsetzen darf. Jedoch ist zweifelhaft, ob sich der Verfügungskläger darauf berufen darf, oder ob dem der Einwand des Rechtsmissbrauches entgegensteht.

49
(7) Eine Abwägung aller genannten Gesichtspunkte ergibt nach Auffassung des erkennenden Gerichts, dass für den Erlass einer einstweiligen Verfügung (noch) keine hinreichende Dringlichkeit bestand. Vor dem Hintergrund der aktuellen Geschehnisse ist es dem Beteiligten zu 1 zumutbar, das Hauptsacheverfahren abzuwarten.